

《サーバントリーダーシップを獲得するための看護師長支援モデル》 有用性の検証

檜原理恵^{*,1)}、佐久間佐織¹⁾、吉岡さおり²⁾

¹⁾聖隷クリストファー大学、²⁾京都府立医科大学

【目的】

2015 年度に開発した看護師長を支援するための《サーバントリーダーシップを獲得するための看護師長支援モデル》について、参加者から概ね好評を得ることができた。支援モデルは、集団研修プログラム 4 回とクラウドプログラムで構成され、支援モデル参加後には、看護師長のサーバントリーダーシップスキルが向上する結果となったが、リーダーシップは継続して発揮されることが望まれる。そこで、本研究では支援モデルに参加した看護師長を対象に半構造化面接を実施し有効性を検証することを目的とした。

【研究方法】

1. 半構造的面接調査 1) 対象者：2015 年度に『サーバントリーダーシップスキルを獲得するための支援モデル』に研究協力の同意を得た看護部長および看護師長。2) 面接内容：インタビューガイドをもとに現在のリーダー役割の遂行状況、支援モデル参加前と参加後と比較して役割に変化があるか、組織内で相互承認が促進されているか、看護組織からの支援の変化があるか、個人属性。3) 面接場所：研究参加施設で対象者と調整のうえ、プライバシーの保持できる個室を確保する。4) 面接時間：一人当たり 45 分～60 分程度とする。

2. データ分析 面接で得られたインタビュー内容をデータ化し、質問内容ごとに内容を分析する。看護師長、看護部長のマッチングは行わず内容分析の手法を用い逐語録データを分析する。

3. 倫理的配慮 研究参加協力の得られた対象者に対し研究の主旨、研究目的、研究方法、研究協力と中断の自由、業務評価との無関係性、逐語録を作成するための録音の可否、倫理的配慮について文書と口頭で説明し、同意が得られた場合には同意書を 2 部作成し 1 部は研究者が、1 部は研究参加者が保管する。なお、研究者が所属する機関の倫理審査の承認を得て実施した（承認番号 16031）。

【結果】 20 名の参加者のうち同意の得られた 6 名の看護管理者に対し半構造的面接を実施した。面接時間は 30 分～70 分であった。面接対象者は、看護部長 1 名看護副部長 2 名、看護師長 3 名であった。逐語録にしたインタビューデータ 495 段落の文脈を損なわないようにコーディングし、支援モデルの有効性に関する 225 の文脈を抽出した。対象者らは支援モデルが『組織内コミュニケーションの活発化』し『自己の役割の再確認』や『組織の課題認識』に繋がったとしていた。『組織内コミュニケーションの活発化』には[苦手意識のある同僚・スタッフに対しての声掛け][スタッフからの意見表出][病棟を超えた相互承認]などが含まれた。『自己の役割の再確認』には、[看護について語る機会を増やすこと][病棟目標の提示]などが含まれた。『組織の課題認識』には[リーダーシップ役割に対する認識の相違]などが含まれた。また、支援モデル運用に対する『プログラムへの参加度』には[看護を語ることの意義][クラウドへの抵抗]などが含まれた。

【考察】 看護師長支援モデルを実施し、1 年が経過してから有効性を面接調査により検証した。本支援モデルは、看護師長の役割認識が明確化され組織内コミュニケーションが活発になるなど介入当時から継続して看護師長らの役割遂行に有効な変化を来すことが明らかとなった。